



Élections professionnelles d'octobre 2011 :

Et le pluralisme Syndical ?

La prochaine année scolaire sera marquée par de nouvelles élections professionnelles, imposées par la «rénovation du dialogue social dans la fonction publique». Les modalités du vote changent par rapport à 2008.

Avant, les élections avaient lieu tous les 3 ans en décembre. Pour chaque corps il y avait une élection de représentants à la Commission Administrative Paritaire Nationale (CAPN) et une à la CAP locale. La représentativité des syndicats et les moyens alloués dépendaient de ces élections.

L'année prochaine les élections aux CAP nationales et locales (CAPA, CAPD) ne changeront pas. Les CCP des agents non-titulaires non plus. La durée du mandat passera de 3 à 4 ans. La nouveauté, ce seront les élections aux nouveaux Comités Techniques national et local.

Si au moment où nous écrivons ce journal nous avons beaucoup de difficultés à trouver des informations fiables puisque les négociations ont lieu en ce moment, et que des textes réglementaires sont encore en cours de publication, nous pouvons simplement vous dire ce que nous voyons se dessiner.

La représentativité et les moyens attribués aux syndicats dépendront uniquement d'une seule élection : le Comité Technique Ministériel. Ce scrutin concernera

tous les corps, titulaires, stagiaires et précaires confondus.

La tentation est grande pour le gouvernement de profiter de ces négociations pour mettre fin à la pluralité syndicale au profit des syndicats majoritaires. Pour le dire clairement, la hiérarchie préfère le ronron des instances sans SUD Éducation. Pour arriver à cette fin, elle compte bien nous casser les reins en nous enlevant des moyens qui sont pourtant garants du droit et des libertés syndicales.

C'est pour dénoncer les coups bas du gouvernement que, depuis des mois, avec d'autres syndicats, nous menons la campagne "Qui veut la peau des libertés syndicales ?"

Pour nous, les libertés syndicales ne doivent pas être limitées par un quelconque score électoral. Tous les syndicats doivent y avoir accès !

Enfin, sachez que le scrutin se déroulera du 13 au 20 octobre. Et malgré le taux de participation exécrable qu'a connu le test de vote électronique le ministère a décidé de nous l'imposer.

Nous présenter aux élections et avoir des élus nous permettra d'avoir des moyens de fonctionner pour préparer les luttes à venir et défendre tous les personnels.

LE PAYSAGE
SYNDICAL
DONT RÊVE
LUC CHATEL...



Brèves

Catayée : le cri d'alarme des personnels enfin pris en compte. Une longue bataille à lire sur <http://www.sudeducationguyane.org/>

Grève au collège Zéphir

Les personnels ont mené une grève de 4 jours avec le soutien des parents. Ils ont dénoncé le manque de personnel de vie scolaire et la baisse de la dotation globale horaire faisant augmenter le nombre d'élèves par classe. Le rectorat s'est engagé à créer 2 ou 3 postes de vie scolaire. Affaire à suivre en septembre...

Pour information SUD Éducation dépose régulièrement des préavis de grève pour couvrir ceux qui veulent agir. La grève appartient à ceux qui la mènent !

Deux enseignants contractuels contre le rectorat.

Ces deux enseignants ont attaqué le rectorat au Tribunal Administratif parce qu'il ne leur a pas versé les salaires auxquels ils avaient droit. Dans le premier cas, l'enseignant a été sous-classé par rapport à ses diplômes. Dans le second cas, le rectorat n'a pas versé la totalité du salaire dû pendant une période d'arrêt de travail pour « grave maladie ». Le rapporteur du tribunal a statué en faveur des plaignants et si le tribunal suit ses conclusions le 22 juin, le rectorat devra déboursier une somme avoisinant les 60 000€ ! Il semble que ces cas ne soient pas isolés. Alors, si vous avez un doute sur le respect de vos droits, contactez-nous.

Grève au collège Paul Jean-Louis

Enseignants, surveillants et agents se sont mis en grève le 7 avril, suite au ras le bol dû aux dysfonctionnements multiples : retards dans le paiement des salaires des surveillants, pas d'électricité dans les salles de langues, commandes de certains enseignants non passées, manque de papier pour les photocopies, coupure du téléphone car factures non payées, aucun matériel pour la musique... ç'en est trop ! Est-ce trop demander d'avoir des conditions de travail décentes ?

Ubu dans l'administration

Au mois de mai des enseignants de la circonscription de Kourou ont reçu une demande bien cocasse de leur inspection. " Mesdames, messieurs les directeurs des écoles, Afin de renseigner et d'actualiser le dossier administratif des enseignants de vos écoles, merci de bien vouloir faire parvenir au secrétariat une copie de leur arrêté de titularisation avant le 22/05/2011. " Maintenant vous savez qu'une administration peut demander à ses administrés de lui fournir les documents qu'elle émet. Les gestionnaires du rectorat ont beaucoup aimé d'être sollicités par les enseignants qui n'avaient plus ce document.

Big Brother

La mise en place du «Socle commun de connaissances et de compétences» prétend imposer désormais aux enseignants des classes de troisième la validation de Livret Personnel de Compétences Il s'agit d'évaluer sur le mode binaire l'acquisition par les collégiens de 98 items rangés sous sept «compétences-clés». Cette validation de compétences concernera dès la rentrée 2011 les collègues du 1er degré qui devront évaluer et valider un grand nombre d'items en fin de CE1 et en fin de CM2.

Un nouveau mode d'évaluation performant ?

Nombre d'entre nous se réjouissent à l'idée qu'un nouveau mode d'évaluation soit proposé (pour remplacer le système de notation classique). En effet un 10/20 n'a pas la même signification suivant les établissements et il est nécessaire d'avoir un outil commun basé non seulement sur les connaissances mais aussi sur les compétences. Cependant, après une phase d'expérimentation sans aucun bilan, le LPC est aujourd'hui imposé à l'ensemble des collèges. Aucune concertation, aucune information, la mise en place est laissée à l'appréciation des équipes pédagogiques.

Évaluer 70 compétences parfois mal définies et incompréhensibles ?

En mathématiques, par exemple "Mener à bien un calcul : mental, à la main, à la calculatrice, avec un ordinateur" est tout sauf précis, et sera donc laissé à l'appréciation du professeur, très différente selon les établissements. Mais ce n'est pas tout ! Qui validera les compétences "interdisciplinaires" telles "savoir s'exprimer en public" ou "comprendre une consigne" qui sont en réalité plus ou moins maîtrisées selon les matières ? Comment les valider ? L'évaluation binaire validé/pas validé ne permet pas de se prononcer sereinement sur le niveau d'acquisition des élèves. Cette difficulté à

Ségrégation

Certains enseignants du 2nd degré ont reçu un petit mot provenant du cabinet du recteur : " *Compte-tenu des difficultés rencontrées lors de voyages pédagogiques organisés par les établissements scolaires, la sortie du territoire (Guyane française) des élèves étrangers en situation irrégulière est interdite en attendant la circulaire rectorale* ". S'en suit une définition de l'élève en situation irrégulière... Il est temps pour le rectorat de réviser les textes officiels sur le statut des élèves étrangers, qui représentent un tiers de leurs effectifs !

Tous les mineurs étrangers sont en situation régulière.

Un mineur étranger n'est pas dans l'obligation de détenir un titre de séjour car il fait partie des catégories d'étrangers protégées des mesures d'expulsion ou de reconduite à la frontière : la loi française et notamment l'art 26 de l'ordonnance de 1945 stipule que "l'étranger mineur de 18 ans ne peut faire l'objet ni d'un arrêté d'expulsion, ni d'une mesure de reconduite à la frontière ".

Oui à une réflexion autour des questions pédagogiques ! Non au LPC !

évaluer est la source d'erreurs et d'évaluation faussée. De telles erreurs ne permettent donc pas de faire de ce livret un outil pédagogique exploitable par les professeurs. Et même si le LPC avait une visée pédagogique, faudrait-il encore que l'on attribue des moyens pour permettre une vraie pédagogie différenciée.

Nous avons besoin de temps

Cette nouvelle organisation ne pourra se faire sans que soit intégré un temps de concertation, de régulation, d'analyse de pratiques. Ce temps de réunion doit évidemment être pris sur le temps de travail des enseignants. Ceci passe donc par une diminution du temps devant élèves et intégration d'un temps de concertation. En outre, comme toutes les innovations pédagogiques de ces dernières années, la mise en place du LPC ne se substitue pas, mais s'ajoute à un dispositif préexistant, qui reste le support de l'information aux parents – celui de l'évaluation et de l'appréciation du travail des élèves, qui comprend déjà la notation et l'annotation des copies, les bulletins trimestriels et le livret scolaire. Il constitue donc une surcharge de travail superfétatoire pour les enseignants.

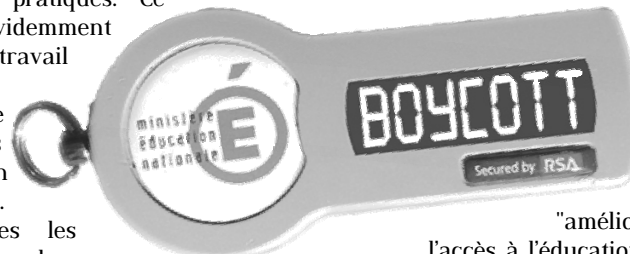
A quoi sert alors ce livret ?

La naissance du LPC a eu lieu dans les bureaux de l'Organisation Coopération Développement Économique qui donne des orientations politiques au niveau international, imposé aux gouvernements par l'Union Européenne, il enferme l'enseignement dans une logique économique. En réalité il s'agit uniquement de répondre aux exigences du patronat. Ce qui est en ligne de mire, c'est la suppression des grilles de

qualification des conventions collectives. Cette mesure est ainsi liée au remodelage néolibéral du Code du travail. Il instaure en effet un Passeport d'orientation et de formation pour les travailleurs, lequel a le même contenu que le LPC et ne fait donc que le prolonger. Cette loi prévoit d'ailleurs que lors de son entrée dans la vie active, l'élève puisse, « s'il le souhaite, intégrer les éléments du livret de compétences au Passeport orientation et formation prévu à l'article L. 6315-2 du Code du travail ». L'employeur pourra de la sorte tout savoir sur ceux qu'il souhaite embaucher et pourra ainsi les sélectionner comme il achète des machines. La commissaire européenne à l'enseignement (Mme Androulla Vassiliou) ne dit pas autre chose lorsqu'elle déclare qu'il faut "améliorer les compétences et l'accès à l'éducation en se concentrant sur les besoins des marchés". Le LPC a donc pour objectif préparer et d'adapter les élèves au monde du travail.

Un outil de fichage

D'autre part se pose la question du fichage numérique centralisé et de toutes les dérives qui peuvent s'en suivre. Qui aura accès à ces données à terme? Les données personnelles qu'il contient sont exportables sur n'importe quel fichier de n'importe quel service : la mobilisation des parents et des enseignants avait permis que les compétences soient retirées des données enregistrées sur Base-Élève, elles reviennent par la fenêtre, grâce au LPC ! Sa mise en place est donc inadmissible. Qui plus est les données numériques sur les élèves seront conservées 35 ans : dès lors qu'en est-il du droit à l'oubli ? Et puisque que le ministère devient coutumier des classements. On peut se demander si à terme le LPC ne servira pas à produire un classement des



ÈLÈVES SANS PARIERS.



Tous les enfants doivent avoir un accès égal à l'éducation

Sur ce sujet il y a pléthore de textes, alors comment passer à côté ?

Dans le préambule de la constitution du 27 octobre 1946 : " la Nation garantit l'égal accès de l'enfant et de l'adulte à l'instruction, à la formation professionnelle et à la culture ",

Dans la convention internationale des droits de l'enfant (l'article 28-1) " les États parties reconnaissent le droit de l'enfant à l'éducation, et en particulier, en vue d'assurer l'exercice de ce droit progressivement et sur la base de l'égalité des chances ".

Dans le code de l'éducation " le service public d'éducation doit assurer une formation scolaire à tous les élèves quels que soient le statut juridique de leurs parents et leur niveau scolaire ".

établissements, ce qui avec la destruction de la carte scolaire participera à la fin de la mixité sociale à l'école.

Différencier " évaluation par compétence " et " pédagogie par compétence "

A SUD éducation, il nous paraît fondamental de différencier la pédagogie par compétence et l'évaluation par compétence, donc de la mise en place du LPC.

Or, l'institution prend pour beaucoup en compte les compétences seulement sous l'angle de l'évaluation. Pour nous, les compétences sont surtout à prendre sous l'angle de la pédagogie, en ne relayant pas les savoirs au rang d'outil mais en les réaffirmant comme une des composantes essentielles de l'école.

Si la mise en place du LPC tel qu'il est proposé peut paraître anecdotique, il faut y voir le signe d'un changement profond de la mission de l'enseignant. Sommes-nous des pédagogues, des passeurs de savoirs et de connaissances pour que nos élèves sachent décrypter le monde qui les entoure et s'émancipent ? Ou bien notre rôle est-il de former et de conditionner les élèves aux exigences du monde du travail ? Devons nous participer au fichage de nos élèves ?

SUD éducation appelle au boycott du LPC

Nous ne sommes pas dupes. L'instauration du Livret personnel de compétences poursuit des objectifs de fichages multiples qui ne sont nullement conformes à la vocation de l'école publique

SUD Éducation Guyane appelle donc les personnels de l'éducation à s'organiser pour boycotter collectivement ce livret . Et si cela ne peut se faire à valider tous les items.

Recrutement Gréviste s'abstenir

Des mouchards, des casseurs de grèves. Il semble bien que ce soit là le type de futur collègues que la hiérarchie veut nous trouver. Voici le genre de questions " administratives " posées à l'oral du CRPE :

" *Un de vos collègues de l'école est très souvent absent. Votre directeur ne le signale pas, que pouvez-vous faire ?* "

Quelle est la réponse attendue ?

" *Je prends ma plus belle plume, j'écris deux lettres de dénonciation. L'une contre ce collègue hermétique à la politique gouvernementale et l'autre contre le directeur complice. En toute hâte, j'adresse les deux au recteur " ?*

"*Vous êtes non gréviste " , " devez-vous accueillir tous les élèves de vos collègues absents " ?* Parce qu'évidemment un futur PE ne peut être que non gréviste !

Vu les questions posées, bon nombre de titulaires n'auraient jamais été recrutés...

Ce que doivent savoir les non titulaires

L'employeur

Chaque contractuel signe un contrat entre le recteur d'académie et lui. A ce titre, le contractuel est employé par la Fonction publique. Les litiges sont de ce fait instruits par les tribunaux administratifs.

Le contenu du contrat

En préambule, les articles de loi puis la dénomination de l'employeur et de l'employé. Plusieurs articles suivent. Ils précisent :

- la période d'embauche et le temps de service hebdomadaire (18h pour un temps complet dans le 2nd degré).
- la catégorie d'embauche, l'indice brut (indice de classement) et l'indice majoré (indice de traitement). Ce dernier permet d'obtenir le salaire annuel brut en multipliant l'indice par 55,5635€.
- la période d'essai et les obligations de l'employé.

La rémunération : catégories et grille indiciaire

Lors de l'embauche, le contractuel est placé dans une des trois catégories en fonction de son niveau d'étude. Le

classement a été modifié depuis la mise en place de la masterisation. Les contractuels en poste avant ce changement conservent leur classement dans la catégorie à l'embauche.

ler contrat signé avant 2009-2010 :

- 1ère catégorie : bac +5
- 2ème catégorie : licence
- 3ème catégorie : niveau bac et bac +2

ler contrat signé depuis la masterisation :

- 1ère catégorie : thèse, tout niveau d'étude supérieur au master 2
- 2ème catégorie : master 2
- 3ème catégorie : Bac ; BTS, DEUG, Licence, Master L..

Associé à la catégorie d'embauche, l'indice brut est calculé en tenant compte des diplômes, et éventuellement de la qualification professionnelle, de l'expérience pédagogique, des services exercés dans le privé, du niveau de l'enseignement dispensé..

Actuellement, en Guyane, 2 grilles indiciaires cohabitent : celles des Maîtres Auxiliaires et celle des contractuels. Cependant, on note des différences dans l'application de la grille indiciaire des contractuels en fonction :

- de la date de première embauche (avant

ou après la masterisation).

- de l'avenant de contrat revalorisant le salaire des contractuels qui étaient en poste en janvier 2009.

La grille indiciaire des agents non titulaires peut varier d'une académie à l'autre et d'une période d'embauche à l'autre car elle est fixée par le recteur.

Le Procès Verbal d'installation (PV)

Dès le 1er jour de travail, le contractuel doit impérativement signer un PV d'installation qui précise le nom de l'employé, le lieu d'affectation et le temps de service hebdomadaire.

Le contrat peut être signé plusieurs semaines ou mois plus tard. En cas de litige, le PV d'installation est suffisant.

Le CDI

Au bout de 6 années consécutives (sans interruption supérieure à 2 mois et si elle n'est pas du fait de l'employé) le contractuel doit signer un CDI. Attention, le CDI ne garantit pas l'emploi : le poste n'étant plus vacant, le contrat est rompu. D'autre part, on peut vous imposer un temps partiel et une affectation très éloignée de votre lieu de résidence.



Pourquoi existe-t-il une différence de salaire entre contractuels et titulaires ?
À TRAVAIL ÉGAL, SALAIRE ÉGAL. Dans le privé, tout emploi précaire bénéficie de primes de précarité (CDD/ Intérim). Et pourquoi pas dans l'Éducation Nationale ?

Pourquoi y a-t-il des différences de salaire entre contractuels suivant la date d'embauche ou le niveau de diplôme ?

Pourquoi les diplômes étrangers ne sont pas reconnus ?

Pour SUD Éducation le CDI dans la fonction publique n'apporte rien. Il ne garantit ni la continuité sur le poste ni le plein emploi. La titularisation est la seule solution crédible dans l'Éducation nationale. Ne pas la revendiquer c'est finalement s'accommoder de la précarité et des licenciements !

Décryptage

Lecture d'une feuille de paie dans le 2nd degré

Parce que nous ne savons pas les déceler, de nombreuses erreurs se glissent dans le calcul de notre rémunération. Nous vous encourageons à lire attentivement vos bulletins de paie pour vérifier que tout le travail effectué est payé.

Il faut en particulier être attentif aux détails qui suivent.

On distingue 2 sortes d'heures supplémentaires :

- les Heures Supplémentaires Annualisées (HSA), elles figurent dans votre emploi du temps. Chaque mois, les HSA sont notées comme suit sur le bulletin de paie :

HEURES ANNEES ENSEIGNEMENT (1 HSA est rémunérée environ 120€ par mois)

Ainsi qu'une autre ligne nommée :

MAJORATION 1^{ère} HSA ENSEIGNEMENT (ce « bonus » s'élève à 24€ par mois)

- Les Heures Supplémentaires Effectives (HSE) sont des heures

supplémentaires exceptionnelles. Les heures d'étude obligatoire sont considérées comme des HSE. Elles sont notées comme suit sur votre bulletin de paie :

HEURES SUPPLEMENTAIRES EFFECTIVES (HSE)

Tous les enseignants touchent l'ISOE PART FIXE (indemnité de suivi et d'orientation des élèves). C'est l'indemnité de compensation pour votre participation aux conseils de classe.

En outre, si vous êtes professeur principal vous devez également toucher une indemnité supplémentaire notée chaque mois de la manière suivante :

ISOE PART MODULABLE (qui correspond approximativement pour les niveaux de 6ème, 5ème, 4ème, 2nd et 1ère à 100€ par mois pendant 10 mois et pour les 3ème et Terminal à 110€ par mois).

Si vous constatez des erreurs après ces vérifications, n'hésitez pas à nous contacter.